

# stol-info

## ArcelorMittal : CovidCheck en entreprise à partir du 15 janvier 2022

### Point sur la situation et retour sur l'entrevue avec la direction de l'entreprise

#### Communications CovidCheck réalisées par ArcelorMittal

Suites aux demandes de l'OGBL Sidérurgie, les délégués du personnel ont pu rencontrer en date du 5 janvier 2022, la direction générale d'ArcelorMittal Luxembourg afin d'aborder le sujet de l'application de la nouvelle loi CovidCheck. Rappelons que cette loi est une décision du parlement sur base d'une proposition du gouvernement. La mise en place en tant que telle n'a pas fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux.

Dans ce contexte, l'OGBL a fortement critiqué les communications réalisées par ArcelorMittal (AM) avant les fêtes puisqu'elles ont été **diffusées sans avoir préalablement informé ni consulté les représentants du personnel** qui l'ont découverte en même temps que les salariés. Ceci est d'autant plus grave puisqu'elle englobe des questions d'organisation et des souhaits de l'entreprise !

#### Application de la loi pour le 15 janvier 2022

L'entreprise a indiqué vouloir appliquer à la lettre les dispositions votées par le législateur pour le 15 janvier 2022. Dès lors, les salariés qui ne seront pas conformes se verront refuser l'accès à leur lieu de travail. Tous les détails ne sont pas à l'heure actuelle encore connus et ils seront détaillés et discutés au niveau local avec les représentants du personnel dans les prochains jours. Ce qui importe pour l'OGBL, quelles que soient les dispositions prises par AM, c'est que ces dernières assurent la fluidité de circulation des entrées/sorties **sans mise en danger de notre personnel** (gestion des entrées, stationnement, contrôles, flux, etc.). Nous déplorons néanmoins que les systèmes proposés augmenteront les contraintes à la prise de travail des salariés qui ne sont pas inscrits sur les listes.

#### Gestion des listes des salariés rétablis ou vaccinés

Conformément au texte de loi, l'employeur peut tenir une liste de ses salariés vaccinés ou rétablis pour faciliter les vérifications, mais l'inscription sur cette liste reste volontaire. Le défaut d'inscription sur la liste n'a aucun impact sur la relation de travail. D'ailleurs, le salarié qui est inscrit sur cette liste peut à tout moment demander son retrait et sans qu'aucune justification ne soit nécessaire.

D'après les informations obtenues, la médecine du travail se chargera de gérer le traitement des données (certificats de vaccination et certificats de guérison) et **communiquera uniquement le nom et la durée de validité pour l'activation des badges, et rien d'autre**, aux seuls personnes en charge de gérer l'accès aux sites et aux bâtiments.

# stol-info

Aucune autre personne n'aura accès à ces informations, ni les détails concernant les salariés. Pour l'OGBL il est évident et nous veillerons à ce que les données soient traitées dans le respect des règles en matière de protection des données et du secret médical. À ce titre l'OGBL est déjà intervenu pour faire cesser certains abus quant à la diffusion de données à caractère personnel.

À noter que la direction n'a pour l'instant pas l'intention de contrôler les externes, les sous-traitants ou les clients ayant accès aux sites aux bâtiments et aux sites d'ArcelorMittal Luxembourg. Cette responsabilité est laissée à leurs employeurs. L'OGBL s'inquiète de cette décision et déplore le traitement différencié des personnes venant à côtoyer nos collègues de travail, utilisant nos sanitaires, nos locaux sociaux, nos bureaux, alors que notre société prône régulièrement une égalité de traitement entre personnel interne et externe.

## Conséquences en cas de refus d'accès au lieu de travail

Comme imposé par le texte de loi, le salarié qui refuserait ou qui est dans l'impossibilité de présenter l'un des certificats (format QR code) n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail.

Dans ce contexte, le salarié peut demander à prendre des jours de congé légaux, voire des jours de repos. En l'absence d'accord de l'employeur ou si le salarié ne souhaite pas utiliser les jours de congé légaux ou ses jours de repos, il perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non-prestées (généralement appelé « congé sans solde »).

À noter que la direction a assuré à l'OGBL que les salariés non-conformes ne subiront aucune sanction ou de représailles de l'employeur. Le texte de loi ne le prévoit pas de toute façon.

## Prise de congé pour l'ensemble des salariés

L'OGBL tient à rappeler que la prise de congé est toujours régie par le Code du travail et donc le congé est fixé en principe selon le désir du salarié. L'employeur peut ne pas accepter les congés pour la période souhaitée si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise le justifient.

À noter que les congés non encore pris à la fin de l'année précédente doivent, suivant les dispositions d'application être reportés exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. Les salariés disposant de congés « historiques » doivent en principe pouvoir y avoir recours avant la fin de la période et l'employeur peut difficilement justifier son refus dans ce cas. Ceci s'applique pour l'ensemble des salariés quel que soit leur statut « CovidCheck ».

Dans ce contexte l'OGBL vous conseille vivement de formaliser par écrit vos demandes de congé en gardant une trace de votre démarche.

# stol-info

## Règles sanitaires

ArcelorMittal a confirmé vouloir maintenir les mesures sanitaires en vigueur à côté du CovidCheck dans un souci d'assurer la santé et la sécurité des collègues de travail. Les règles seront rappelées et diffusées dans les prochains jours. Pour l'OGBL, quelles que soient les mesures appliquées, il est important d'éviter que le virus ne puisse se propager au sein de l'entreprise et d'assurer un environnement sain et sécurisé pour l'ensemble des salariés.

## Recours au télétravail

Malgré la demande de l'OGBL qui remonte déjà à décembre et répétée de nouveau de renforcer le recours au télétravail, comme cela est recommandé par les différents gouvernements, ArcelorMittal s'obstine à limiter le télétravail, avec une adaptation au cas par cas et à quelques services avec les dispositions déjà d'application. L'OGBL ne comprend pas cette attitude au vu de la situation sanitaire actuelle et de la faisabilité prouvée par le passé. Les règles en matière de sécurité sociale et de fiscalité ne le justifient pas non plus puisque les pays se sont accordés pour prolonger les accords spéciaux permettant un recours au télétravail pour tous afin de lutter contre la propagation du virus.

## Tests antigéniques

L'OGBL Sidérurgie a demandé à ArcelorMittal la possibilité d'effectuer des tests en interne, voire en externe à charge de l'entreprise **pour l'ensemble des salariés**. Aussi bien la médecine du travail que la direction de l'entreprise ont indiqué vouloir se ranger du côté du gouvernement et **refusent cette démarche pour inciter les salariés à se faire vacciner**. Sans ouvrir le débat, l'OGBL déplore cette décision qui pénalise même les primo-vaccinés alors que notre entreprise pourrait faciliter le quotidien de nos salariés qui souhaitent venir travailler.

**Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre délégué OGBL**